

**QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR LOS DIPUTADOS NORMA ROCÍO NAHLE GARCÍA, ARACELI DAMIÁN GONZÁLEZ, MARIO ARIEL JUÁREZ RODRÍGUEZ Y ROBERTO ALEJANDRO CAÑEDO JIMÉNEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

Las y los integrantes de la LXIII Legislatura del Congreso de la Unión y del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a la consideración del pleno de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de decreto que adiciona el artículo 388 Bis, adiciona un párrafo tercero al artículo 390 y deroga los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo en materia de democratización de la negociación colectiva, al tenor de la siguiente:

## **Exposición de Motivos**

### **I. Una reforma laboral deficiente e inacabada**

El 30 de noviembre de 2012 entró en vigor una reforma laboral que fue calificada de “estructural” por sus promotores, y que supuestamente fomentaría cualitativa y cuantitativamente el empleo, la mejora de salarios, la justicia laboral, la transparencia, la democracia sindical y la negociación colectiva. Hoy es posible hacer una evaluación del impacto que dicha reforma ha tenido en nuestra realidad laboral y concluir que, pese a las bondades anunciadas a bombo y platillo, ninguno de sus objetivos se ha cumplido.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) la tasa de desempleo se mantiene esencialmente igual, rondando en un preocupante 5.1 por ciento, mientras que la ocupación informal ha sufrido un aumento significativo, cubriendo ya a 60 por ciento de la población económicamente activa. Los jóvenes, que supuestamente serían los más beneficiados por esta reforma, continúan engrosando un ignominioso ejército de “ninis” que hoy abarca 24.7 por ciento de la población juvenil. Aunado a lo anterior, la regulación deficiente de la subcontratación y la proliferación de las empresas de outsourcing ha ocasionado un grave detrimento en la calidad del empleo al permitir que patrones inescrupulosos, en complicidad con las autoridades gubernamentales y el sector empresarial, simulen relaciones laborales que privan a los trabajadores de prestaciones básicas, reparto de utilidades, garantías de seguridad social y estabilidad laboral. Bajo este panorama resulta insostenible el argumento de que la reforma laboral tuvo un impacto positivo en el empleo.

En lo que respecta al salario mínimo, éste sigue siendo uno de los más bajos del mundo, ubicándose en un promedio de 73.04 pesos diarios, cifra vergonzosa si se considera que 37 por ciento de la población ocupada gana menos de dos salarios mínimos, y sólo 7.4 por ciento tiene el privilegio de ganar más de cinco salarios mínimos. Es, por tanto, inverosímil el argumento oficial de que la reforma laboral ha tenido un impacto directo en la mejora de los salarios pues el gobierno, fiel a su política de contención salarial, se ha mostrado renuente a diseñar una política económica consecuente con este objetivo.

Los “grandes avances” que la reforma laboral sentaría en materia de transparencia sindical tampoco se han materializado ya que las juntas de conciliación y arbitraje (JCA), y especialmente los tribunales laborales locales, han ignorado su obligación de hacer pública la información de los registros de los sindicatos para beneficiar mediante contratos colectivos de protección patronal a los sindicatos corruptos y a las empresas inescrupulosas que, en contubernio contra los trabajadores, pactan condiciones laborales mínimas a cambio de mantener a los asalariados sometidos a toda costa.

Amén de lo anterior, la reforma laboral tuvo el desatino de dejar intacto el modelo vicioso de contratación colectiva de protección patronal que rige aproximadamente a 90 por ciento de los contratos colectivos de trabajo. Esta práctica abyecta involucra una red de complicidades entre sindicatos blancos, autoridades laborales y patrones corruptos, mediando dinero y prebendas para lograr discrecionalidad, opacidad y sumisión en el manejo de las relaciones laborales, y deriva de una manipulación mañosa y oportunista de la legislación laboral, contraviniendo los principios fundamentales de libertad de asociación y de negociación colectiva reconocidos en nuestra Constitución y en diversos tratados internacionales de derechos humanos.

Pese a ser un lastre anacrónico para el desarrollo del sindicalismo auténtico, democrático, transparente y representativo, las autoridades mexicanas han negado sistemáticamente la existencia de tales prácticas como si pudieran tapar el sol con un dedo bajo el ridículo argumento de que “en términos generales, nuestro sistema jurídico no prevé los denominados Contratos Colectivos de Trabajo de Protección Patronal (CCPP). En este sentido, el gobierno mexicano no reconoce en manera alguna, la existencia de dichos contratos, puesto que las organizaciones sindicales son libres de constituirse, redactar sus estatutos, designar a sus representantes y dirigentes, así como regular su propia estructura y vida interna”<sup>1</sup>.

Es lógico que la ley no prevea contratos que son manifiestamente ilegales y violatorios de los derechos humanos laborales, por lo que la afirmación oficial resulta cínica e insultante para los millones de trabajadores que actualmente están sometidos al yugo del “charrismo” sindical. Para construir un sistema laboral humano y garantista es preciso llamar a las cosas por su nombre y reconocer abiertamente la magnitud del problema. La existencia de contratos de protección patronal no deriva de las leyes que actualmente operan en materia de contratación colectiva sino de la ausencia de leyes que regulen el proceso de negociación, pues este resquicio normativo ha dado cabida a mecanismos de simulación que deforman el sentido de las leyes e impiden que los trabajadores puedan ejercer libremente sus derechos laborales fundamentales de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

## **II. Los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva**

La libertad de reunión y asociación contenida en el artículo 9o. de nuestra Constitución Política es un derecho fundamental universalmente aceptado y reconocido como derecho humano, mismo que, en materia laboral, debe ser leído como corolario de las fracciones XVI y X, apartados A y B respectivamente, del artículo 123 constitucional, que reconocen el derecho de los trabajadores de coaligarse a través de sindicatos “para la defensa de sus intereses comunes”.

Para lograr el cumplimiento efectivo de la libertad de asociación, la Ley Federal del Trabajo (LFT) reconoce el derecho que tienen los trabajadores de coligarse y constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa ni injerencias indebidas (artículos 354 y 359), con libertad plena de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (artículo 359). En el mismo sentido, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del Artículo 123 constitucional, reconoce a los trabajadores el derecho a la organización colectiva y a la defensa de sus intereses a través de sindicatos.

En lo que respecta al marco jurídico internacional, las normas relativas al derecho de asociación y la libertad sindical son añejas e incontestables, a más de estar ampliamente reconocidas como auténticos derechos humanos; así lo confirma el cúmulo de declaraciones e instrumentos internacionales de los que México es parte, en donde se reafirma el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.

Es preciso subrayar que estas normas de derecho internacional público no sólo forman parte de la ley suprema de toda la Unión conforme al artículo 133 constitucional sino que, al incluir disposiciones relativas a los derechos humanos, complementan nuestro sistema normativo en materia laboral y determinan su adecuada interpretación convencional de conformidad con el artículo 1° de nuestra Carta Magna:

- La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948 reconoce el derecho de toda persona a la libertad de reunión y asociación, y señala que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación (artículo 20). Asimismo reconoce el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse para el derecho de sus intereses.
- El **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** de 1966 garantiza el derecho de asociación, así como de fundar sindicatos y afiliarse libremente a ellos para la protección e sus intereses (artículo 22).
- El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de 1966 obliga a los estados a garantizar “el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”, así como “el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática” (artículo 8).
- La **Convención Americana sobre Derechos Humanos** de 1969 reconoce el derecho de libre asociación con fines laborales (artículo 16).
- El **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de 1988 obliga a los estados garantizar “el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses”, así como permitir “que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente”, y dispone claramente que “nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato” (artículo 8).

- El **Convenio 87** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y a la protección del derecho a la sindicación de 1948, reconoce el derecho que tienen los trabajadores y empleadores, sin distinción ni autorización previa, a constituir o afiliarse a las organizaciones sindicales que estimen convenientes (artículo 2), con la libertad de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción; en este sentido, obliga a las autoridades públicas a abstenerse de toda intervención tendiente a limitar o entorpecer el ejercicio de este derecho (artículo 3). Asimismo obliga a los estados a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación (artículo 11).

- Finalmente, el **Convenio 98**<sup>2</sup> sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, complementario del Convenio 87, protege a los trabajadores de todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, específicamente aquellos que tengan por objeto condicionar el empleo de un trabajador a su afiliación a un sindicato (artículo 1), y garantiza la no injerencia entre organizaciones sindicales, calificando como acto de injerencia “las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores” (artículo 2). Además, obliga a los estados a crear organismos internos que garanticen el derecho de sindicación (artículo 3), así como a adoptar medidas para estimular y fomentar la negociación voluntaria y colectiva entre trabajadores y empleadores al fijar las condiciones de empleo en los contratos colectivos de trabajo (artículo 4).

Para dimensionar la estrecha relación que guardan los derechos de asociación, libertad sindical y de negociación colectiva, y develar su importancia en el derecho internacional público, es preciso destacar el sistema normativo e institucional especializado que rige esta materia, particularmente dentro del marco de la OIT.

Los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva no sólo son pilares estructurales del derecho internacional del trabajo sino también del sistema internacional de los derechos humanos. Así lo reconoció la Conferencia Internacional del Trabajo en la “Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” de junio de 1998, un instrumento que ha sido considerado por varios doctrinarios como emblemático del derecho laboral internacional ya que compromete a los estados miembros a “respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva... aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos (convenios 87 y 98)”.

Aunado a lo anterior, abundan declaraciones y recomendaciones emitidas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la propia OIT que, pese a no ser legalmente vinculantes, dan una pauta clara e inequívoca a los estados para que garanticen plenamente los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. Entre ellas se encuentra la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, proclamada por la Asamblea

General en 1969, cuyo artículo 20 señala que el progreso y el desarrollo social deben encaminarse a la elevación del nivel de vida de la sociedad, dentro del respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, mediante “la concesión de plenas libertades democráticas a los sindicatos; libertad de asociación para todos los trabajadores, incluido el derecho de negociación colectiva...”.

En el mismo sentido, la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, adoptada en 2008, subraya que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos de la OIT, reafirmando así la importancia fundamental de los convenios número 87 y 98.

Es incontestable, por tanto, que los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva están íntimamente relacionados y deben concebirse como un conglomerado normativo indisoluble en materia de derechos laborales fundamentales; su aplicación parcial y selectiva desvirtúa su esencia garantista y pervierte la naturaleza práctica del derecho colectivo del trabajo.

### **III. Los contratos colectivos de protección patronal**

El contrato colectivo de trabajo, en su sentido más puro, es el acuerdo mediante el cual los trabajadores (a través de sindicatos) y los patrones negocian las condiciones que regirán la relación laboral, incluyendo jornadas, salarios, prestaciones y todos aquellos aspectos necesarios para adecuar la naturaleza del trabajo o de la industria con las reglas generales establecidas en la ley. Por ello se afirma, con razón, que la calidad del modelo laboral depende de la calidad de la contratación colectiva, especialmente si ésta adquiere un nivel de rama de industria y cadena productiva<sup>3</sup>.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla tres vías por las que un sindicato puede obtener la suscripción o titularidad de un contrato colectivo de trabajo:

- La **vía voluntaria**, contemplada en el primer párrafo del artículo 387 de la LFT, consiste en la celebración del contrato colectivo por común acuerdo entre un sindicato y el patrón.
- La **vía obligatoria**, contemplada en el segundo párrafo del artículo 387 de la LFT, autoriza a los trabajadores a ejercitar el derecho a huelga cuando el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando no exista un contrato previamente depositado ante la JCA.
- La vía de **demanda de titularidad** permite a un sindicato adquirir la titularidad de un contrato colectivo de trabajo ante la declaración por la JCA de la pérdida de la mayoría de trabajadores del sindicato que ostentaba dicha titularidad.

Formalmente, la institución de contratación colectiva puede no representar mayor problema. Sin embargo, la práctica ha demostrado que este modelo se pervierte fácilmente cuando media la complicidad entre líderes sindicales, autoridades laborales y patrones. Ciertamente,

los “contratos de protección” que pretendemos combatir corresponden a la vía voluntaria, toda vez que el patrón elige al sindicato de su preferencia y suscribe con él un contrato colectivo de trabajo que no requiere de mayores requisitos legales que la acreditación de la personalidad jurídica del secretario general del sindicato y la representación formal del patrón, ignorando completamente la voluntad de los trabajadores cuya relación de trabajo pretende regular. No obstante, el esquema corrupto de protección patronal no se limita a la vía voluntaria sino que, verificada la contratación colectiva simulada entre sindicatos blancos y patrones, vicia *ipso facto* las demás vías y procedimientos legales establecidos para obtener la titularidad de un contrato colectivo.

Esto se debe a que en la realidad, incluso antes de iniciar operaciones y contratar empleados, los patrones se anticipan a la firma de un contrato colectivo de trabajo que contenga los mínimos de ley con el sindicato de la central más influyente en la rama productiva y región. Este sindicato, a su vez, garantiza el control y la sumisión de los trabajadores para evitar que exijan mejores condiciones laborales, y detecta a los empleados que pretendan organizarse con el fin de presionarlos, intimidarlos o impulsar su despido. De este modo, al iniciar operaciones, los patrones no sólo se encuentran cubiertos por sindicatos afines a sus intereses sino que, además, actualiza un mecanismo infranqueable de protección al depositar el contrato ante la JCA, impidiendo que otros sindicatos puedan exigir la firma de un contrato colectivo por la vía de la huelga.

La firma de un contrato colectivo de protección patronal aniquila también la posibilidad de que los trabajadores que contrate la empresa puedan ejercer su derecho de asociación y se afilien al sindicato que prefieran, esto en virtud de la controvertida cláusula de exclusión por admisión, contraviniendo así principios normativos contenidos en la Constitución y en diversos tratados internacionales de derechos humanos.

La afiliación automática y obligatoria de trabajadores a un sindicato determinado es un claro resabio del corporativismo autoritario. Pese a que disposiciones tan injustas y arbitrarias no puede tener cabida en un sistema que aspira a ser garantista y democrático, la LFT contempla la posibilidad de que el sindicato contratante y el patrón pacten la contratación exclusiva de trabajadores que estén afiliados a él. Las cláusulas de exclusión han sido declaradas inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN); sin embargo, la reforma laboral de 2012 sólo tuvo el acierto de eliminar el segundo párrafo del artículo 395 relativo a las cláusulas de exclusión por separación. En consecuencia, toda reforma que pretenda combatir los contratos colectivos de protección debe necesariamente atacar también la figura de las cláusulas de exclusión en todas sus modalidades.

No cabe duda de que la contratación simulada entre sindicatos blancos y patrones, aunada a la afiliación obligatoria de trabajadores a un sindicato que no representa sus intereses, son el veneno estructural que contamina a la institución de contratación colectiva en su totalidad. En consecuencia, los trabajadores que pretendan organizarse a través de sindicatos disidentes para la defensa de sus intereses a menudo se topan con obstáculos burocráticos y técnicos infranqueables, diseñados precisamente para desalentar todo movimiento que se oponga a los intereses de los sindicatos hegemónicos y los patrones.

Los obstáculos legales que tienen los sindicatos de trabajadores para contratar con el patrón o disputar con sindicatos hegemónicos la titularidad de un contrato colectivo sólo pueden encontrarse, por sentido común, cuando exista formalmente un sindicato, y para que un sindicato adquiriera personalidad jurídica necesita del espaldarazo formal de la JCA a través de la famosa “toma de nota”. Es en esta primera etapa donde muchas organizaciones de trabajadores que pretenden crear sindicatos disidentes se ven disuadidas por la parcialidad y la falta de autonomía de la autoridad encargada de extender este reconocimiento, una parcialidad viciosa y estructural que, cabe señalar, ha sido censurada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), el Comité de Libertad Sindical (CLS), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Relator Especial sobre la Independencia de Magistrados y Abogados de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, en el sentido de que la manipulación del proceso de la “toma de nota” representa un patrón de conducta sistemático y generalizado del gobierno mexicano que violenta abiertamente el derecho de asociación contenido en los instrumentos internacionales de derechos humanos arriba señalados, y específicamente de los artículos 2, 3, 5, 7 y 8 del Convenio 87 de la OIT.

La ausencia de una autoridad imparcial que resuelva de manera rápida, eficaz y poco onerosa los conflictos de trabajo, así como en el enorme peso que tienen las consideraciones de naturaleza política y económica en torno al proceso de “toma de nota” de nuevos sindicatos son sólo algunos de los elementos que impiden a los trabajadores el libre ejercicio del derecho fundamental a asociarse en sindicatos y proteger de este modo sus intereses. Es evidente que semejante modelo de violación integral de derechos humanos laborales sólo puede ser posible con la complicidad de un sistema de administración y justicia laboral que lo vicia de origen.

Pero el modelo corrupto de contratación colectiva no termina ahí. La LFT prevé el principio de exclusividad en los artículos 388 y 389 al señalar que la pérdida de la mayoría de trabajadores en la empresa por un sindicato produce la titularidad del contrato colectivo de trabajo por el sindicato que adquiriera la mayoría de afiliados, de tal manera que cuando un sindicato pretende la titularidad de un contrato colectivo y ya existe uno depositado ante la JCA, éste deberá sujetarse a un procedimiento especial previsto en el Capítulo XVIII de la LFT (artículos 892 a 899).

Así pues, cuando un sindicato de trabajadores que responde a la voluntad mayoritaria desea arrebatar la titularidad del contrato colectivo a un sindicato blanco que no los representa, éste debe cumplir primero con una serie de requisitos extralegales difíciles de satisfacer a corto plazo, tales como exhibir los nombres y firmas de los trabajadores, así como presentar documentos que acrediten la relación de trabajo, fichas de afiliación e incluso la certificación de las altas en los padrones del sindicato promovente.

En el caso de cumplir con estos requisitos, la JCA evalúa la procedencia de la demanda, procura avenir a las partes y, de no lograrlo, da inicio al juicio de titularidad. Sin embargo, en buena parte de los estados de la República ni siquiera se admite la demanda de titularidad bajo el argumento insulso de ser motivo de ruptura de la paz social<sup>4</sup>. Por el otro lado, cuando la JCA admite la demanda, ésta puede retrasar deliberadamente el procedimiento a través de artimañas procesales (tales como admitir la integración de otros sindicatos fantasmas que pretendan la titularidad del contrato) con objeto de que el patrón o el sindicato hegemónico

presionen al sindicato promovente y desarticulen el movimiento de los trabajadores que lo componen. Estas conductas se encuentran plenamente documentadas y representan una limitación evidente al derecho de asociación al nulificar la posibilidad de los trabajadores de pertenecer y ser representados por el sindicato que ellos elijan, verificándose la violación de los instrumentos internacionales de derechos humanos anteriormente señalados, y específicamente de los artículos 2, 3, 5, 7 y 8 del Convenio 87 de la OIT.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos indispensable adoptar medidas legislativas que tiendan a combatir la corrupción, la simulación y el negocio de abogados y líderes “charros” que han convertido la negociación colectiva en una subasta infame mediante la cual se ofrece al patrón el contrato colectivo con las peores condiciones para los trabajadores. Las reformas que proponemos son fundamentales para el sindicalismo moderno, a fin de que recupere su prestigio y su papel como representante auténtico de los trabajadores. Asimismo representa una exigencia para avanzar en la cultura de la legalidad y la paz social, ya que el submundo que se ha venido desarrollando en el espacio del contratismo de protección opera ya con prácticas injustas, lesivas, ilegales y violatorias de derechos humanos, lo cual perjudica no sólo al modelo laboral y productivo, sino al país en su conjunto.

#### **IV. Propuestas de reforma**

La iniciativa que sometemos a consideración de esta soberanía retoma una de las grandes propuestas que aprobó el Senado de la República durante las discusiones de la reforma laboral de 2012 y que, en un acto de incongruencia moral e insensibilidad política, fue mañosamente eliminada por la Cámara de Diputados bajo el argumento inicuo de que la democracia sindical en todas sus formas podía afectar sensiblemente la estabilidad laboral al posibilitar escenarios de confrontación entre trabajadores y entre sindicatos.

Rechazamos abiertamente este criterio autoritario y por ello insistimos en que debe replantearse y debatirse con seriedad, responsabilidad y altura de miras un procedimiento de consulta que ya existe en todos los países democráticos del mundo para que los trabajadores, en un acto informado y responsable, tengan finalmente el derecho a decidir qué contrato colectivo de trabajo responde mejor a sus intereses y, en consecuencia, elijan libremente al sindicato que deba representarlos ante el patrón.

Asimismo proponemos eliminar de una buena vez la infame e inconstitucional cláusula de exclusión por admisión a efectos de que los trabajadores recuperen el derecho de afiliarse al sindicato que elijan, tal como lo señalan los principios fundamentales del derecho internacional del trabajo.

Este no es un invento espontáneo ni una ocurrencia pasajera: es hacer realidad el mandato del legislador, que había quedado en desuso por la práctica viciosa de los contratos colectivos simulados. Asimismo, es un acto de congruencia y responsabilidad internacional que responde a los reclamos que ha formulado reiteradamente la OIT a México por violar los convenios 87 y 98, así como un cúmulo de instrumentos internacionales de derechos humanos relativos a la libertad de asociación, de sindicalización y de negociación colectiva.

La iniciativa en cuestión está inspirada en un anhelo añejo de democracia sindical auténtica, y deriva de un procedimiento especial que ya se encuentra establecido en la LFT para efectos de determinar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo: el recuento.

Como lo señaló la SCJN en la jurisprudencia 150/2008 “los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación”, conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la carta fundamental, son la ley suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la LFT. Así pues, para cumplir con dichos principios, la autoridad laboral debe ordenar que el recuento se lleve a cabo “mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo”.

De acuerdo con nuestro máximo tribunal, corresponde a las juntas locales y federales “vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión”<sup>5</sup> .

Partiendo de este criterio, proponemos adicionar un artículo 388 Bis a la LFT por el cual se establece un procedimiento especial para celebrar un contrato colectivo de trabajo. De este modo, los sindicatos que pretendan contratar colectivamente con un patrón deberán promover una solicitud ante la JCA local o federal que contenga las peticiones que comprenderán el proyecto de estipulaciones del contrato colectivo, así como la determinación de los salarios. El sindicato promovente deberá dirigir la solicitud de celebración de contrato colectivo de trabajo al patrón, anexando a ella copia certificada del registro de la directiva sindical y de sus estatutos.

La JCA entregará al patrón la solicitud y le requerirá entregar dentro de un plazo razonable un listado de los trabajadores a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto de trabajo, y domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio. Agotado este trámite, la JCA hará público el listado de los trabajadores al servicio del patrón a efectos de garantizar que la plantilla esté completa, invitando asimismo a otros sindicatos que representen trabajadores al servicio del patrón a adherirse a la solicitud de celebración del contrato colectivo de trabajo.

Cuando la JCA tenga los listados y sindicatos que se hayan adherido a la solicitud, convocará a la realización de un recuento que deberá realizarse mediante el voto libre, directo y secreto de la mayoría relativa de los trabajadores, quienes podrán elegir entre los sindicatos

solicitantes o manifestar su oposición a la celebración del contrato colectivo de trabajo. Para efectos de garantizar un recuento legal y transparente, el artículo que pretendemos adicionar propone una serie de requisitos técnicos relativos a las cédulas de votación. Asimismo establece la posibilidad de que los trabajadores se opongan a la celebración del contrato colectivo cuando dicha oposición sume dos terceras partes de los votos.

Cuando el recuento favorezca a uno de los sindicatos solicitantes, la JCA hará la declaratoria y notificará a las partes, dando un plazo razonable para concluir pláticas sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo con el sindicato que sea favorecido por el voto de los trabajadores. Para evitar conflictos intersindicales en caso de que las partes no se pongan de acuerdo sobre el contenido del contrato, el sindicato favorecido estará autorizado para emplazar a huelga conforme al derecho que otorga el artículo 387 de la LFT. En el caso de que el resultado del recuento sea en contra de la celebración del contrato colectivo, la JCA hará la declaratoria y archivará el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

A efectos de armonizar la legislación laboral, la iniciativa que proponemos adiciona un párrafo tercero al artículo 390 de la LFT para impedir el depósito de un contrato colectivo de trabajo cuando no se acredite el procedimiento establecido en el artículo 388 Bis.

De igual manera, nuestra iniciativa pretende robustecer la democracia sindical y propiciar condiciones distintas y favorables para el fomento de las actividades productivas del país a través de la derogación de los artículos 395 y 413 de la LFT, mismos que la SCJN declaró inconstitucionales por ser “notoriamente contrarios a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales... la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar (o pertenecer), la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la ley fundamental”<sup>6</sup> .

Es importante mencionar que las modificaciones legales que proponemos no trastocan los derechos de los sindicatos, ni su autonomía o libertad, sino por el contrario, se les fortalece por medio de una participación mucho más activa de todos los agremiados, vinculándose responsablemente con el desarrollo de las actividades cotidianas de su sindicato a través de un ejercicio democrático y plural que se traduce mediante el voto libre, secreto y directo de los trabajadores. Tenemos la firme convicción de que la democracia directa es la vía óptima de representación, certeza y seguridad jurídica para los trabajadores, y decir que éste es un método que vulnera la libertad sindical es cuestionar el espíritu mismo de las democracias representativas modernas. Tampoco aceptamos el argumento de que la iniciativa que presentamos vulnere el derecho a la protección de datos personales ya que el procedimiento de recuento sólo implica consultar a los trabajadores respecto a la firma de los contratos colectivos, tal como sucedería en cualquier proceso electoral.

Esta propuesta aborda un reclamo generalizado que los trabajadores, sindicatos independientes, juristas, activistas laborales y miembros de la sociedad civil han enarbolado desde hace varios años. Ciertamente, como señaló el ilustre Mario de la Cueva, las cláusulas de exclusión constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical y, sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. No obstante, al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del partido oficial, que es lo mismo que el sometimiento total del estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal. Es nuestro deber poner un alto definitivo al totalitarismo sindical que corroe la institución de la contratación colectiva y abogar con firmeza por la democratización auténtica de la vida sindical del país.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a la consideración del pleno el siguiente proyecto de

### **Decreto**

**Único.** Se adiciona el artículo 388 Bis; un párrafo tercero al artículo 390; se derogan los artículos 395 y 413, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 388 Bis.** Cuando un sindicato pretenda la celebración de un contrato colectivo de trabajo, deberá promover ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje competente, la solicitud correspondiente, que deberá reunir los requisitos siguientes:

**I.** La solicitud de celebración de contrato colectivo de trabajo se presentará por escrito en duplicado, por el sindicato que represente trabajadores al servicio del patrón. El escrito se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones que comprenderán el proyecto de estipulaciones del contrato colectivo de trabajo y la determinación de los salarios. El sindicato solicitante, deberá acompañar copia certificada del registro de la directiva sindical y de sus estatutos.

**II.** La Junta de Conciliación y Arbitraje, actuando bajo su más estricta responsabilidad y dentro de las 48 horas siguientes, hará llegar al patrón la copia de la solicitud y le requerirá, con apercibimiento de las sanciones a que se establecen en esta ley, para que dentro del término de 72 horas contadas a partir de la notificación le exhiba por duplicado y bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto de trabajo, y domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio. La notificación y sus anexos deberá ser hecha del conocimiento por el patrón a los trabajadores a su servicio a más tardar el día siguiente al en que la hubiere recibido.

**III.** Una vez recibido por la Junta de Conciliación y Arbitraje el listado a que se refiere la fracción II de este artículo, mandará notificar el listado a los trabajadores al servicio del patrón, mediante la publicación en los centros de trabajo en que se presten los servicios, así como en el boletín oficial de la junta.

Dentro de los cinco días siguientes, contados a partir de la última de la notificación a que se refiere el párrafo que precede, los demás sindicatos que representen trabajadores al servicio del patrón, podrán adherirse a la solicitud de celebración del contrato colectivo de trabajo y al efecto, exhibirán a la Junta de Conciliación y Arbitraje, los documentos a que se refiere la fracción I del presente artículo y, en su caso, podrán hacer manifestaciones sobre el listado exhibido por el patrón. En este caso, dentro de las 48 horas siguientes se notificará de las adhesiones al sindicato que hubiere solicitado en primer término la celebración del contrato colectivo de trabajo y al patrón para los efectos de la fracción II y primer párrafo de la fracción III de este artículo.

**IV.** Transcurridos los cinco días de la última notificación que se hiciera en términos de la fracción anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje, dará vista a las partes con los listados y sindicatos que en su caso se hayan adherido, para que dentro del término de 72 horas manifiesten lo que a su derecho corresponda. En caso de existir objeciones, la junta citará a las partes para una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas en la que resolverá de plano, elaborando el padrón definitivo de trabajadores con derecho a voto.

**V.** Transcurridos el plazo a que se refiere la fracción anterior, o desahogada la audiencia a que alude, la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes, dictará acuerdo en el que señalará fecha y hora para la realización del recuento que deberá efectuarse dentro de las 48 horas siguientes, bajo las siguientes modalidades:

**a)** Mediante el voto libre, directo y secreto. Los trabajadores podrán elegir entre los sindicatos solicitantes o manifestar su oposición a la celebración del contrato colectivo de trabajo.

**b)** Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de las personas documentadas en el padrón y estar debidamente selladas y autorizadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento relativo, un círculo o un recuadro a la altura de cada uno de dichos nombres, así como la leyenda “no acepto el contrato colectivo de trabajo” y un círculo o recuadro a la altura de tal leyenda, a efecto de que pueda ser emitido el voto marcando una cruz en el círculo o recuadro correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto o en contra de la celebración del contrato colectivo de trabajo.

**c)** La decisión de los trabajadores a favor de alguno de los sindicatos solicitantes, deberá adoptarse por el voto de la mayoría relativa de participantes con derecho a voto, siempre que la suma de votos a favor del o los sindicatos solicitantes, representen la tercera parte o más del total de los trabajadores al servicio del patrón.

**d)** La decisión de los trabajadores en contra de la celebración del contrato colectivo deberá adoptarse por el voto de cuando menos las dos terceras partes de los trabajadores con derecho a voto.

**VI.** Si el recuento favorece a alguno de los sindicatos solicitantes, la Junta de Conciliación y Arbitraje, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las 24 horas hará la

declaratoria y dentro de las siguientes 24 horas notificará personalmente al patrón y al o los sindicatos, dando un plazo de diez días hábiles para concluir pláticas sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo con el sindicato favorecido con el voto de los trabajadores, el cual será el único legitimado para celebrar el contrato colectivo de trabajo. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo, el sindicato favorecido con el voto de los trabajadores podrá emplazar a huelga exigiendo la celebración y firma de dicho contrato colectivo.

**VII.** Si el resultado del recuento es en contra de la celebración del contrato colectivo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes, hará la declaratoria y dispondrá el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido, ordenando notificar personalmente a las partes.

**VIII.** El procedimiento a que se refiere este artículo será obligatorio para la celebración y depósito de un contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, no se dará trámite al depósito de un contrato colectivo de trabajo ni al emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo cuando no se haya desahogado el procedimiento a que se refiere el presente artículo.

**Artículo 390.** El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

**No se podrá depositar el contrato colectivo cuando no se acredite el cumplimiento de lo establecido en el artículo 388 Bis.**

**Artículo 395. (Se deroga).**

**Artículo 413. (Se deroga).**

### **Transitorio**

**Único.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

### **Notas**

1 359° Informe del Comité de Libertad Sindical, caso número 2694 (México): informe provisional, párr. 806

2 Pese a que México no ha ratificado este Convenio, su naturaleza jurídica genera obligaciones para el Estado mexicano de respetar, promover y hacer realidad sus disposiciones en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), misma que considera que la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, son derechos laborales fundamentales.

3 Arturo Alcalde, “¿Y el Convenio 98 de la OIT para cuándo?”, *La Jornada*, 6 de abril de 2013, disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2013/04/06/opinion/021a2pol>

4 359° Informe del Comité de Libertad Sindical, *Ibíd.*, pág. 738

5 Recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo previsto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Las juntas de conciliación y arbitraje deben ordenar y garantizar que en su desahogo los trabajadores emitan voto personal, libre, directo y secreto. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVIII, octubre de 2008, página 451, Segunda Sala, tesis 2a./J. 150/2008*

6 Tesis de jurisprudencia 28/1995 y 43/1999: Cámaras de Comercio e Industria, Afiliación Obligatoria. El artículo 5o. de la ley de la materia viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional, y; sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X, constitucional.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 11 de febrero de 2016.

**Diputados:** Norma Rocío Nahle García (rúbrica), Araceli Damián González, Mario Ariel Juárez Rodríguez, Roberto Alejandro Cañedo Jiménez.